



UNIVERSIDAD JUAN AGUSTÍN MAZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

“Factores que impactan en la motivación de los trabajadores eventuales en una empresa del rubro alimentación durante el año 2020”

Factors that affect the motivation of temporary workers in a food industry company during 2020

Alumna: Florencia Belén Bordón Tapia

Tutor disciplinar: Lic. Ricardo Oliva

Tutora metodológica: Esp.Lic. Soledad Berná

MENDOZA

2020

Mediante el presente Trabajo Final Integrador y la presentación oral del mismo, aspiro al título de Licenciada en Recursos Humanos.

Alumna: Florencia Belén Bordón Tapia

DNI: 39.234.839

Matrícula: 1822

Fecha del examen final:

Docentes del Tribunal Evaluador:

Calificación:

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, principalmente a mis padres por que me apoyan y me apoyaron en cada etapa de mi vida con mucho amor, paciencia y consejos, sin dudas sin ellos no hubiera sido posible ser la persona que soy hoy.

A Dios, por guiarme en el camino correcto, darme paciencia y enseñarme que cada momento es y fue perfecto.

A mi compañero de vida, por acompañarme durante todo el transcurso de mi carrera.

A Alejandra, quien me brindó acompañamiento, palabras de aliento y motivación para la realización de este trabajo.

A mis tutores Soledad y Ricardo, sus sugerencias y correcciones fueron muy valiosas para la realización de esta tesina.

Muchas gracias

RESUMEN

Al ingresar a las empresas las personas traen consigo ciertas expectativas, una de ellas es obtener un trabajo que les brinde seguridad y estabilidad como así también la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente.

Los recesos económicos han generado nuevas dinámicas de empleo y distintos tipos de contrataciones, como lo es el trabajo eventual, entre otros.

En esta investigación se analiza de qué manera impacta la motivación de las personas que se desenvuelven en este tipo de trabajos,

El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo y el diseño descriptivo, realizando encuestas a 30 personas de ambos sexos de la provincia de Mendoza que se desempeñaron o desempeñan actualmente realizando trabajos eventuales con el fin de conocer cómo es que perciben ocupar dicho puesto de trabajo.

Mediante los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación se concluye, que los trabajadores eventuales no se encuentran motivados al realizar sus tareas ya que este tipo de contrato no les brinda estabilidad económica, ni la posibilidad de hacer carrera dentro de una organización, siendo éstos, factores significativos que hacen a la motivación.

Se perciben dos perspectivas diferentes, por ejemplo las personas que poseen carga de familia , no prefieren estos tipos de contrato.

En cambio, los jóvenes profesionales que están en búsqueda de su primer experiencia laboral los prefieren, para poder adquirir experiencia.

En definitiva, para que estos tipos de contratos dejen de ser “mal vistos” tiene que existir por parte de las organizaciones, el compromiso con los colaboradores de brindarles la oportunidad de quedar de manera efectiva; haciendo conocer los derechos y obligaciones de ambas partes, brindando capacitaciones, generando comunicación directa y efectiva con sus jefes, realizando evaluaciones de desempeño, generar programas de inducción, para que de ésta manera se conjuguen los logros personales y organizacionales.

Palabras claves:

Trabajo eventual - contrato - motivación

Correo electrónico: fbordontapia@gmail.com

Abstract

When people start to work in a company they bring with them certain expectations, one of them is to get a job that provides security and stability as well as the possibility of personal and professional development. Economic recesses have generated new employment dynamics and different types of hiring, such as temporary work, among others.

This research analyzes how impacts the motivation of people who develop in this type of work. The methodological approach used is the quantitative method with a descriptive design in which surveys were conducted to 30 people of both sexes in the province of Mendoza -who worked or are currently working in temporary jobs- in order to know how they perceive occupying that position.

By the results obtained from this research work, it is concluded that temporary workers are not motivated when carrying out their tasks since this type of contract does not offer them economic stability, nor the possibility of making a career within an organization, being these significant factors that make motivation.

Two different perspectives are perceived, for example, people who have a family in charge, do not prefer these types of contracts. Instead, young professionals who are looking for their first work experience prefer them, in order to gain experience.

Finally, for these types of contracts to stop being *frowned upon*, there must be a commitment by the organizations to the collaborators to give them the opportunity to stay effectively on their jobs; making the rights and obligations of both parts known; providing training, generating direct and effective communication with their bosses; conducting performance evaluations and generating induction programs. So that in this way, personal and organizational achievements are combined.

KEYWORDS

temporary job-contract-motivation

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 1 -	12
1.1 Historia y transformaciones en el trabajo	12
1.2. La jornada laboral en la Argentina	16
CAPÍTULO 2 -	19
2.1 Definición, características y leyes que regulan el contrato de trabajo eventual.	19
2.1.1. Jurisprudencia	19
2.2. El contrato de trabajo eventual en la Ley Nacional de Empleo:	21
2.3. Contratación de trabajadores ante exigencias extraordinarias del mercado (art. 72, LNE):	22
2.4. Extinción del contrato de trabajo eventual (arts. 73 y 74, LNE):	22
CAPÍTULO 3 -	24
3.1 Factores que inciden en el desempeño laboral.	24
3.1.1 La Motivación	24
3.2. Generación Baby Boomers:	27
3.2. Generación X	29
3.3. Eficiencia y eficacia (Según Chiavenato, 2005):	36
CAPÍTULO 4 -	38
4.1 Causas y características de los trabajadores eventuales.	38
4.2. También resulta importante, tener en cuenta y conocer las empresas que prestan servicios eventuales, las regulaciones y sus alcances como indica Forseti (2013):	39
CAPÍTULO 5 -	43
5.1 DISEÑO METODOLÓGICO	43
Tipo de Investigación	43
Técnica de Recolección de Datos	43

Selección de la Muestra / Población	44
CAPÍTULO 6	45
6.1 Análisis y presentación de resultados	45
CONCLUSIÓN	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	57
ANEXOS	60
Anexo I - Encuestas	60

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1: Baby Boomers, X, y Millennials frente a la variable motivación se logran identificar factores relacionados con la motivación para cada una de las generaciones que forman parte del mundo laboral en la actualidad. 27

Figura 2: Comparativo Baby Boomers, X, y Millennials frente a la variable trabajo. 28

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo final integrador (TFI) tiene como principal objetivo abordar el impacto que tiene la motivación de los trabajadores eventuales en comparación con los trabajadores de tiempo indeterminado en cuanto a la consecución de sus objetivos individuales.

A lo largo de la historia las contrataciones laborales han enfrentado profundos cambios debido a las coyunturas económicas dando lugar a empleos atípicos como lo es el contrato de trabajo eventual, entre otros.

Las distintas características del trabajo eventual nos ayudan a conocer los distintos desafíos que los trabajadores enfrentan en cuanto al contexto empresarial.

Es por ello que surge la necesidad de proteger los derechos contractuales de dichos trabajadores como bien lo expresa La Ley de Contrato de Trabajo en el art. 99, y la Ley Nacional de Empleo en sus art. 69,70 y 71.

El problema que guía esta investigación se ha planteado de la siguiente manera:

- ¿Cuáles son los factores que impactan en la motivación de los trabajadores eventuales frente a los trabajadores por tiempo indeterminado de Mendoza en 2020, previo a la cuarentena?

Los subproblemas que se presentan, son:

- ¿Cuándo es celebrado un contrato de trabajo eventual?
- ¿Qué diferencia existe entre trabajador eventual y trabajador por tiempo indeterminado?
- ¿Qué se entiende por trabajador eventual?
- ¿Cuáles son las características de los trabajadores eventuales?
- ¿Cuáles son las leyes que regulan a los trabajadores eventuales?
- ¿De qué manera influye la motivación de los trabajadores por tiempo indeterminado y de los trabajadores eventuales al realizar sus tareas?
- ¿Cómo impacta la motivación en el trabajo cuando es eventual?
- ¿Se sienten motivados los trabajadores eventuales frente a su situación laboral?

OBJETIVO GENERAL

- Conocer los factores que impactan en la motivación de los trabajadores eventuales en una empresa del rubro alimentación durante el año 2020.

A partir del mismo surgen una serie de objetivos específicos:

- Describir las leyes que regulan la relación laboral de los trabajadores eventuales.
- Determinar el alcance de la motivación en la eficacia de los trabajadores eventuales.
- Analizar la motivación de los empleados eventuales frente a los trabajadores de tiempo indeterminado.
- Conocer los factores motivacionales de las generaciones que conforman a las organizaciones.
- Identificar las características de los trabajadores eventuales.
- Conocer cómo impacta en la motivación el hecho de desenvolverse en un trabajo eventual.

Como Hipótesis se plantea “la motivación de los trabajadores eventuales tiene una fuerte injerencia en su tarea, frente a los trabajadores de tiempo permanente, en una empresa del rubro alimentación”.

El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo y el diseño de investigación es descriptivo ya que se realizan encuestas a distintas personas que desempeñan sus labores bajo la modalidad de contrato eventual.

El tema presenta una organización en capítulos, a saber:

- Capítulo 1 - Historia y transformaciones en el trabajo:
Desarrolla los cambios que atraviesa en el tiempo, el empleo tradicional y sus efectos jurídicos. También se muestra la jornada laboral en Argentina.
- Capítulo 2 - Definición y características del contrato eventual y las leyes que regulan dicha relación laboral:
Este capítulo muestra las regulaciones establecidas por la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) y la LNE (Ley Nacional de Empleo).
- Capítulo 3 - Factores que influyen en el desempeño, específicamente del trabajador eventual:
Trata la motivación como el principal factor que influye en el trabajador eventual hacia la consecución de los objetivos.
- Capítulo 4 - Causas y características de los trabajadores eventuales:
En este capítulo se plantean las particularidades que presentan los trabajadores eventuales.

- Capítulo 5 : Considera el diseño metodológico.
- Capítulo 6 - Análisis y presentación de resultados:
Explicación y descripción de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO 1 -

1.1 Historia y transformaciones en el trabajo

Según Eduardo Caamaño Rojo (2005), el trabajo productivo ha experimentado ostensibles transformaciones en las últimas décadas, lo que ha traído importantes consecuencias tanto para el trabajo en sí y para quienes lo desempeñan como para su organización dentro de la estructura de la empresa.

Esta primera aproximación a un fenómeno de innegables y serias repercusiones económicas, sociales y, por supuesto, jurídicas, ha empezado a ocupar también desde algún tiempo a los estudiosos del Derecho del Trabajo, toda vez que está remeciendo los supuestos fácticos y dogmáticos a partir de los cuales comienzan a construirse desde fines del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX las instituciones jurídicas básicas de regulación y protección del trabajo remunerado.

En relación con lo anterior, se suele señalar tradicionalmente que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, que fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectan a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales.

Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su

superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar.

Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo, como asimismo la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil -basadas en el presupuesto de la igualdad jurídica de las partes contratantes y en el principio de la autonomía de la voluntad- ocasionaron un complejo problema social que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la emisión de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil.

Por lo tanto, el objeto del Derecho del Trabajo consiste en la ordenación de relaciones jurídicas surgidas con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona natural de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero.

En consecuencia, en una concepción iuslaboralista tradicional o clásica, estructurada sobre la base de un modelo binario (trabajo subordinado - trabajo autónomo), toda prestación de servicios personales efectuadas para un tercero que reúne los elementos antes indicados da lugar a un especial tipo de contrato, el contrato de trabajo, sometido en su regulación a las normas que configuran esta rama del ordenamiento jurídico.

Por el contrario, una prestación de servicios que no reúna las características recién descritas queda fuera del ámbito de aplicación de las normas jurídicas

que conforman el Derecho del Trabajo, como es el caso particular del trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo desarrollo y regulación quedará sometido a las reglas generales del Derecho Civil -contrato de arrendamiento de servicios- o del Derecho Comercial.

Por otra parte, para comprender el actual proceso de transformación del trabajo productivo y sus efectos jurídicos en la ordenación laboral tradicional, es imprescindible considerar que el tipo de trabajo que sirve de supuesto de aplicación al Derecho del Trabajo nace y se desarrolla durante la segunda revolución industrial en una clase muy particular de organización empresarial, como es aquella de carácter fordista-taylorista.

Ahora bien, típico de las empresas con un proceso de producción fordista ¹, es la producción en serie de productos estándar, con una organización de carácter vertical, fuertemente jerarquizada y poco flexible, en las que tanto la planificación como el desarrollo de la producción se encuentran separados.

A lo anterior, se debe agregar el modelo de organización científica del trabajo planteado por Frederick Taylor, quien postuló la racionalización de los procesos productivos, buscando mayor regularidad y rentabilidad del trabajo asalariado.

De esta manera, Taylor introdujo los conceptos de "justo salario" para un "justo trabajo", para lo cual, el "justo trabajo" era determinado por un estudio científico de los movimientos del trabajador que indicaba el método de producir en el menor tiempo posible. La consecuencia sería que el mayor esfuerzo del trabajador se traduciría en un aumento del salario. Taylor buscó así la optimización del tiempo de trabajo; tiempos precisos y definidos, ritmos de trabajo constantes y repeticiones cada vez más rápidas.

¹ El fordismo es un modo de producción caracterizado por hacer que la misma se realice en serie o en cadena. Su nombre deriva de uno de sus progenitores ideológicos, Henry Ford.

El aumento considerable de ciertas formas de ocupación -las llamadas contrataciones laborales atípicas- que no pueden insertarse dentro del modelo tradicional de relación de trabajo, viene a ser una respuesta a las necesidades de flexibilización de las empresas y al nuevo escenario nacional e internacional en el que se desarrollan las actividades productivas.

Por lo anterior, es interesante señalar que estas formas de ocupación atípicas son en cierta medida favorecidas por las empresas, toda vez que las variables e inestables condiciones y exigencias del mercado en las que deben desenvolverse exigen una mayor capacidad de adaptación respecto de sus políticas de personal y de organización del trabajo.

Desde el punto de vista del trabajador, las formas de ocupación atípicas pueden también resultar interesantes y atractivas frente a una relación laboral normal o tradicional, ya sea porque se encuentran en conformidad a sus intereses personales (ejemplo: mujeres con hijos que prefieren un empleo a tiempo parcial para poder conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares), o bien, porque no contradicen sus preferencias (ejemplo: jóvenes estudiantes que prefieren un trabajo a plazo fijo de corta duración, frente a una relación laboral de duración indefinida).

No se puede desconocer que existen innumerables casos en los que la aceptación de una forma de relación laboral atípica se presenta como única alternativa, no frente a una relación laboral tradicional, sino que frente al desempleo, lo que tiende a ser muy frecuente en muchos países, dando pie a un proceso de precarización de las relaciones laborales con numerosas y serias implicancias en el plano económico y social, que demandarán con mayor fuerza en el futuro una respuesta jurídica con la finalidad de conferir protección a una gran cantidad de personas que quedarán marginadas de los esquemas tradicionales de tutela frente a las contingencias sociales.

(Caamaño, Rojo E, 2005: 25-53) *“Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002

1.2. La jornada laboral en la Argentina

Durante la época de la colonia, señala Hugo F. Gonzalez (2011) eran fundamentales las artesanías, destacándose las vinculadas con la alimentación y las tejedurías. La mayor parte de las manufacturas se encontraban en el noroeste debido a la excelente habilidad artesanal de los aborígenes. En 1790 se registra el primer antecedente para la formación de un gremio, el de los zapateros, prohibido por un dictamen de Cornelio Saavedra.

El librecambio instaurado en las postrimerías del virreinato dejó fuera de competencia a las mercaderías elaboradas localmente, lo cual originó la decadencia de vastas zonas del interior y el crecimiento del litoral, donde el desarrollo de la producción agropecuaria a escala comercial facilitó las condiciones para adquirir mercaderías de importación.

Finalizado el dominio español, la Asamblea del año 1813 resuelve abolir la esclavitud, y se observan rudimentos de alguna limitación en el trabajo ganadero y en la actividad urbana de tipo artesanal.

Los elementos utilizados por los gauchos en la pampa: frenos, estribos, ponchos, aperos, eran en gran mayoría fabricados en Manchester, Inglaterra.

La política inmigratoria desarrollada por los gobiernos patrios, bajo la inspiración del lema de Alberdi, “gobernar es poblar”, generó cambios culturales, dado que los europeos que recalaron en nuestras tierras lo hicieron con las ideas sociales, políticas y gremiales de sus países de origen. A resultas

de lo cual en 1856 es creada la Sociedad de Socorros Mutuos San Crispín (de los zapateros) y en 1857 la Asociación Española de Socorros Mutuos. El 25 de mayo de este año fue fundada la Sociedad Tipográfica Bonaerense, considerada como la primera organización obrera de nuestro país.

Paulatinamente se van creando entidades gremiales empresarias. Entre otras: en 1854 es creada la Bolsa de Comercio, en 1856 la Sociedad Farmacéutica Argentina y en 1866 la Sociedad Rural Argentina, que en 1874 hizo su primera exposición, exhibiéndose 71 lanares y 13 vacunos.

En Córdoba se realizó una exposición en 1871, siendo la mayor parte de los productos exhibidos de características artesanales, existiendo una casi absoluta falta de mecanización. A punto tal que las máquinas agrícolas expuestas eran en su totalidad de origen externo.

En esa época las jornadas de trabajo generalmente eran de catorce horas por día. Razón por la cual comienzan a aparecer los primeros conflictos, siendo el gremio más activo el de los tipógrafos. La primera huelga se realiza el 2 de octubre de 1878, y se extiende por un mes, siendo su consecuencia un convenio que reglamenta el trabajo de los menores, aumentos de sueldos, y la reducción de la jornada a diez horas en invierno y doce en verano. El horario es fijado entre las 12 y las 18 hs, y desde las 20 hasta la hora del cierre del diario.

Lentamente comienza a verificarse el aumento de pequeños talleres. Entre 1880 y 1990 se observó la instalación de algunas empresas con importante número de obreros, muchos de ellos inmigrantes que aportaron nuevas técnicas y mano de obra experta.

En 1881 la Sociedad Dependientes de Comercio solicita, y obtiene, el cierre de los comercios los días domingos. En 1882 la Unión de Oficiales Albañiles solicita que la jornada se limite a once horas en verano y nueve en invierno, y el Club Socialista Alemán "Vorwaerts" (Adelante) presenta en el Congreso un

petitorio con más de siete mil firmas para que se legisle reduciendo la jornada laboral a ocho horas, reglamentación del trabajo de los menores, mujeres y del trabajo nocturno, entre otros puntos.

El censo de 1895 revela que la mayoría del sector industrial estaba constituido por pequeños establecimientos productores para el mercado interno, caracterizados por carencia de tecnología adecuada. En la década siguiente toman relevancia los frigoríficos, dedicados a la exportación.

El primer antecedente para limitar la jornada laboral se produce en el año 1894 siendo el Consejo Municipal de la ciudad de Buenos Aires el receptor del proyecto presentado por el concejal Eduardo Pittaluga, el cual no es sancionado. En 1896 los diputados Eleodoro Lobos y Delfor Del Vale presentan en el Congreso Nacional proyecto de limitación de la jornada a ocho horas diarias, que también es rechazado.

En 1903 se constituye la Unión General de Trabajadores, quién propugna la jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical. En ese sentido en 1904 ingresan al Congreso Nacional dos proyectos. Uno es presentado por Alfredo Palacios y otro por Joaquín V. González, que tampoco son sancionados. Finalmente, el 31 de agosto de 1905, el Congreso sanciona la Ley 4461, disponiendo que no se realicen trabajos por cuenta ajena los días domingos. Antecedente que impulsó en 1907 la sanción de la Ley 5291 que dispuso la jornada de ocho horas para mujeres y menores, y en 1929 (diez años después de la Convención N° 1 de OIT) es dictada la Ley 11544 de Jornada de Trabajo.

Distintas leyes en años posteriores fueron adecuando las relaciones del trabajo a las actividades económicas, financieras y productivas.

González Hugo F.. (2011, marzo 2). *Evolución histórica del trabajo y su desarrollo en Argentina*. Recuperado de

CAPÍTULO 2 -

2.1 Definición, características y leyes que regulan el contrato de trabajo eventual.

El Contrato de Trabajo Eventual se encuentra regulado principalmente en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Puede definirse como aquel celebrado por un tiempo determinado pero incierto, pues la finalización de esta modalidad contractual no está fijada en una determinada fecha, sino que su extinción depende de una condición, esto es, la satisfacción de la circunstancia que ha justificado su contratación.

Por ejemplo: la finalización de una cantidad determinada de producción por un hecho extraordinario y ajeno al giro normal de la empresa o la finalización del período de licencia de otro dependiente permanente.

2.1.1. Jurisprudencia

El Contrato de Trabajo Eventual tiene como objeto cubrir puestos de trabajo en circunstancias excepcionales y transitorias y constituye una excepción al principio general de la indeterminación del plazo.

Este puede celebrarse:

a) Para la realización de una obra determinada relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos de antemano y ajenos al giro de la empresa;

b) Para atender un aumento circunstancial de la demanda (pico de trabajo) que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa -tareas propias del giro normal y;

c) Para cubrir una ausencia temporaria de personal (enfermedad, vacaciones, etc.).

Por su parte, el artículo 99 de la Ley de contrato de trabajo, nos indica que este tipo de relación demanda que la eventualidad responda a:

a) Servicios extraordinarios determinados de antemano por la empresa y que se hallan fuera de la actividad normal de la empresa.

b) Exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Todo concluye con la concreción de la obra, el acto o la prestación.

En este punto, (Figueredo,2013) realiza una interesante observación: el contrato de trabajo eventual no requiere que la tarea cumplida por el trabajador sea ajena a la normal del establecimiento, ya que también puede darse con dicha tarea, cuando la naturaleza extraordinaria y transitoria de estas tareas torna necesaria la contratación de personal a solo efecto de hacer frente a este tipo de requerimiento.

2.2. El contrato de trabajo eventual en la Ley Nacional de Empleo:

La Ley Nacional de Empleo (LNE, L. 24013) ha sido la encargada, por un lado, de modificar el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo y, por el otro, de reglamentar el Contrato de Trabajo Eventual, brindando pautas concretas para su adopción, regula cuestiones que se encuentran ligadas intrínsecamente a la prueba y dispone precisiones respecto de los efectos producidos por la desvinculación del trabajador.

- Contratación de trabajadores suplentes (art. 69, LNE): en los casos en que el trabajador deba contratar nuevo personal para el reemplazo transitorio de personal permanente (como por ejemplo aquellos que gozaren de licencias legales o convencionales o que estuvieran en período de reserva de puesto), la Ley Nacional de Empleo exige que en el contrato se individualice al trabajador reemplazado.

Este requisito se encuentra en armonía con lo dispuesto en el artículo 99 de la LCT respecto de la prueba y la exigencia del punto: a) del artículo 90 del mismo cuerpo normativo para los contratos por tiempo determinado.

Si por el caso, el trabajador eventual continuará prestando servicios una vez reincorporado el dependiente reemplazado, el contrato eventual automáticamente será considerado como celebrado por tiempo indeterminado.

Prohibiciones en el uso del contrato eventual (arts. 70 y 71, LNE):

No podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando:

a) El reemplazo responda a la necesidad de suplir a trabajadores permanentes en ejercicio de medidas legítimas de acción sindical (por ejemplo, durante huelgas).

b) Se trate de suplencias de trabajadores suspendidos o despedidos por falta o disminución de trabajo, efectuado durante los 6 meses anteriores.

Si bien la LNE no establece qué implicaría la utilización prohibida del contrato de trabajo eventual, en concordancia con la misma ley y el principio de continuidad laboral es que deberá entenderse que la sanción es la conversión del contrato de trabajo eventual a uno celebrado por tiempo indeterminado.

2.3. Contratación de trabajadores ante exigencias extraordinarias del mercado (art. 72, LNE):

Cuando se requiera la contratación de personal eventual para atender a exigencias extraordinarias de la empresa, se deberá contemplar lo siguiente:

a) En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique.

b) La duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años.

2.4. Extinción del contrato de trabajo eventual (arts. 73 y 74, LNE):

El empleador no tiene la obligación de preavisar la finalización de este contrato de trabajo, debido a que su extinción depende de la conclusión de la eventualidad, hecho que no resulta posible de determinar con precisión.

En caso de renuncia del trabajador o de extinción de la relación de trabajo eventual por cumplimiento de su objeto, no dará derecho a indemnización alguna. El trabajador eventual no tiene expectativa de permanencia laboral. En todos los casos se deberá abonar el Sueldo Anual Complementario (SAC) y vacaciones proporcionales.

Finalmente, (Grisolía 2007:p.88) explica que “en caso de despido del trabajador eventual sin causa justificada en forma anticipada antes de alcanzarse el resultado previsto en el contrato, le corresponde al trabajador la indemnización por despido sin causa y resulta aplicable el resarcimiento del derecho común fijado en el artículo 95 de la LCT”. (Saini, J., 2019)

CAPÍTULO 3 -

3.1 Factores que inciden en el desempeño laboral.

Entre los factores que inciden en el desempeño laboral encontramos, entre otros: la motivación, como también las distintas generaciones que forman parte de las organizaciones ya que cada una de ellas tienen distintas particularidades y caracterizaciones;

Los factores operativos y actitudinales ya que todos éstos influyen directamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores y sus objetivos individuales como organizacionales.

En relación al desempeño laboral, Robbins (1998:p.90) afirma que “se genera a partir de que los empleados tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades, de las cuales ellos puedan aplicar”. Cuando las habilidades y capacidades distintas ayudan a desempeñar varias tareas estas características ayudan a que el trabajo también sea realizado por estímulos intelectuales, el empleado siente que es justo y ocasiona que exista la satisfacción con lo que se obtiene un mejor desempeño en la organización y tienden a sentirse satisfechos.(Guevara Sanchez, P., 2016:p26)

Siendo la motivación de los empleados eventuales y de los de tiempo indefinido, el centro de estudio de la presente investigación es necesario comenzar por ese factor:

3.1.1 La Motivación

Chiavenato (2006) expresa “*el ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento*”.

Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio.

Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella.

Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse.

La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo. (p.42)

Para ello, es necesario hacer una distinción entre motivación intrínseca y motivación extrínseca:

La diferencia entre la motivación *intrínseca* y la motivación *extrínseca* radica en la ubicación de la fuerza que motiva al individuo a realizar determinadas conductas.

En la motivación intrínseca la fuerza obedece a factores internos (*necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.*).

En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras que, en la **motivación extrínseca** se debe a **factores externos** (*presión social, recompensa, castigo, etc.*).

En este caso, la conducta motivada se realiza con el fin de conseguir algo (“recompensas”), y no por el disfrute de la realización de la conducta en sí misma.

En general, en el ámbito laboral, el rendimiento de la actividad laboral se encuentra modulada por el predominio de la motivación extrínseca: *aumento de sueldo, ascenso laboral, mayor prestigio*.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que si el rendimiento está modulado por la motivación intrínseca “satisfacción con la realización de la tarea” y, se pretende aumentarlo por la introducción de recompensas - motivación extrínseca -, no se tiene la seguridad de conseguirlo, ya que el efecto de ambos tipos de motivación no es aditivo.

Eficacia de la motivación intrínseca

La eficacia de la motivación intrínseca obedece a dos factores:

- El control personal o interno de la propia actividad.
- La generación de sentimientos de competencia está bajo control voluntario.

Eficacia de la motivación extrínseca.

Por el contrario, en la motivación extrínseca destacan:

1. El control de la actividad por parte de otros o externo (recompensas).
2. La generación de sentimientos de competencia está bajo control de otros o es involuntaria. (Trujillo.P. F. 2019)

La motivación según las distintas generaciones que integran el mundo laboral desde los autores: Diaz Sarmiento, Lopez Lambraño, Roncallo Lafont (2017):

3.2. Generación Baby Boomers:

Actualmente están en sus 50, 60 y hasta 70 años de edad y son definidos por autores como (Roberts y Manolis, 2000; Obannon, 2001; Smola y Sutton, 2002) como aquellos nacidos entre 1946 y 1964.

Todavía con presencia activa en las organizaciones y principalmente en cargos de poder, los miembros de esta generación son aquellos nacidos recién terminada la segunda guerra mundial; en una época caracterizada por el disparado incremento en el nacimiento de niños: el Baby Boom, especialmente en países anglosajones.

De acuerdo con los datos del United States Census Bureau (2016), la población nacida entre 1946 y 1964, compone cerca del 18 % de la población mundial. Esta generación se caracteriza por su dedicación y hasta adicción al trabajo. Empoderados y esperando lo mejor de la vida, es una generación preocupada por la búsqueda de estatus, la lealtad y la calidad de vida.

Debido a su tamaño, desde su nacimiento, los Boomers fueron por mucho tiempo el centro de atención del mercado. Estrategias de mercadeo y comercialización estuvieron basadas en esta generación y sus motivaciones de consumo. Este gran grupo generacional tuvo una enorme influencia en la economía y cultura americana durante su época y aún constituyen una fuerte influencia en la actualidad (New Strategist Publication, 2010).

Esta generación se encuentra proyectándose hacia el proceso de retiro del mercado laboral, algunos ya pensionados, muchos interesados en seguir trabajando después del retiro, otros en seguir formándose o alcanzado un mayor estatus a través de títulos de postgrado, y aquellos experimentados que

aplican su conocimiento como consultores en diferentes compañías. (Juergensmeyer y Anheier², 2012).

En la actualidad, aquellos activos laboralmente ocupan lugares de poder y están muy bien establecidos profesionalmente en las organizaciones en las cuales construyeron su carrera. En estas son vistos como una pieza esencial para el necesario proceso de transferencia de liderazgo y autoridad a las generaciones siguientes: los X y Millennials (Juergensmeyer y Anheier, 2012) (los comentaristas coinciden en señalar que los millennials son personas que dieron inicio a su vida adulta a partir del simbólico año 2000)

Se trata, en principio, de personas que comparten una cultura tecnológica: han crecido en una realidad dominada por las pantallas -de los ordenadores, de los teléfonos celulares, de las tabletas y de los televisores-; son altamente competentes en los recursos que ofrece el universo de la web; y son, de forma mayoritaria, especialmente activos en las redes sociales.

A pesar de que crecieron sin internet y todas las herramientas tecnológicas de la actualidad, esta generación ha sido flexible y diligente para aprovechar los beneficios de herramientas como el teléfono móvil y las redes sociales para facilitar su trabajo y su vida personal.

Hawley (*como se citó en Juergensmeyer y Anheier 2012*) resalta el beneficio que los Boomers representan para las organizaciones: capacidad para usar su experiencia y visión de largo plazo en la solución de problemas, eliminar el negativismo en el trabajo y negociar mejor que sus colegas más jóvenes. Si bien es cierto que las generaciones más jóvenes se destacan por su capacidad para trabajar en equipo y por su experto manejo de redes sociales, los Boomers son ejemplo de responsabilidad y confiabilidad. (Juergensmeyer y Anheier, 2012)

² Juergensmeyer, M. y Anheier, H. K. (2012). Encyclopedia of Global Studies. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc

3.2. Generación X

Individualistas, pero con altas inclinaciones hacia la búsqueda del apoyo grupal y mentoría (Smola y Sutton, 2002). La necesidad de independencia y de crecimiento profesional de sus padres formó una generación práctica, con una visión pragmática de la realidad (Kupperschmidt, 1998). Los X ingresan al mercado laboral en los 80, encontrándose con un mercado en declive, inestable y competido. La seguridad laboral y la creencia de que el crecimiento estaba en la fidelidad hacia una misma compañía pierden valor para esta generación que ve el trabajo como un medio para conseguir sus objetivos, más no como el fin en sí.

A diferencia de los Boomers, los X ven el trabajo solo como trabajo y buscan un balance entre su vida personal y laboral (Marshall, 2004). Mientras que los Boomers buscaban alcanzar su máximo potencial, los X están interesados en sus tres comidas y un techo en donde dormir (Zemke et al., 2013). Los X trajeron consigo características de valor para el mercado laboral. Su alta competencia tecnológica, aceptación a la diversidad y al cambio, se presentan como ventajas para solucionar problemas de la organización de manera efectiva.

Ellos se preguntan cuál es su beneficio en cada trabajo y se esfuerzan tanto por alcanzar sus metas, así como las de la organización. En su etapa más joven, Smola y Sutton (2002) encontraron que eran menos leales a la organización y más orientados en su beneficio personal. Sin embargo, el X de la actualidad es un profesional maduro, bien preparado, con responsabilidades y que compone gran parte del mercado laboral. Presenta características como

las mencionadas por Gross y Scott (2001), una generación para la cual el trabajo hace parte esencial en su autodefinición y que si bien resiste el paradigma de lealtad corporativa, valora el reconocimiento y retroalimentación de sus jefes así como las relaciones con sus colegas dentro de la organización. Están cansados de las visiones y misiones escritas por sus antecesores (Zemke et al., 2013), y se enfocan más bien en plasmar sus motivaciones y proyecciones en el trabajo.

Por el contrario, la teoría Y o bien denominados Millennials ante el trabajo se manifiesta de la siguiente manera:

Este grupo generacional ciertamente disfrutó, y disfrutaron, de las bondades de las conquistas de la anterior generación, pero con ellos surgieron también nuevas ideas, otras maneras de hacer las cosas. La Generación Y tiene un pensamiento y actuación diferente, es por esto que ha suscitado tanto interés entre las empresas e investigadores de la actualidad. Estos quieren cambiar el mundo, ser más correctos, más honestos, más ecológicos, más orgánicos, más exitosos, pareciera que entran a competir por ser mejores que sus padres. De acuerdo con Stein (2013), los Millennials han tenido tantos galardones y trofeos durante su crecimiento, que muchos de ellos piensan que deben ser promovidos en sus trabajos cada dos años sin importar su rendimiento.

Los Millennials son parte importante del mercado laboral en el mundo, muchos están incursionando o establecidos en cargos de liderazgo y algunos otros todavía como practicantes. De acuerdo con el estudio de Deloitte (2014), los Millennials expresan muy poca lealtad con sus empleadores y están constantemente pensando en irse de la compañía en búsqueda de nuevas oportunidades. Según PWC (2011), esta generación prioriza sus intereses personales a los de la compañía. No están cómodos con estructuras rígidas y demandan posiciones variadas e interesantes en el trabajo. Necesitan

constante retroalimentación y posibilidad de crecimiento personal y profesional.
(p.195-198)

Tabla 1 Comparativo: Baby Boomers, X, y Millennials frente a la variable motivación se logran identificar factores relacionados con la motivación para cada una de las generaciones que forman parte del mundo laboral en la actualidad.

	BABY BOOMER	X	MILLENNIALS
Motivación	Les motiva el poder y altos niveles de desarrollo. (Cervetti, 2014). Soñaban con contratos indefinidos. (Lasheras y Jiménez, 2012).	Valoran altamente la búsqueda del balance entre trabajo y la vida (Bridgers y Johnson, 2006).	Impacientes e innovadores, demandan balance entre trabajo y su auto interés, dispuestos a sacrificar ganancias financieras a cambio de cosas significativas. (Seaton y Boyd, 2007)
	Perspectiva optimista. Ante la autoridad expresan amor u odio. Espíritu de automotivación. (Lombardía, Stein y Pin , 2008)	Perspectiva escéptica. Presentan desinterés ante la autoridad. Son equilibrados. Liderazgo por competencia y espíritu de	Lo repetitivo, fácil o monótono les preocupa más que el cómo hacerlo; Les gusta el reto. (Lasheras y Jiménez, 2012).

	anticompromiso. (Lombardía, Stein y Pin, 2008)	
	Autosuficientes, independientes y interesados en riquezas materiales. (Seaton y Boyd, 2007)	Mayor desempeño en entornos creativos, les gusta viajar y desenvolverse en su ambiente de trabajo (Chirinos, 2009). Son ciudadanos del mundo. (Cervetti, 2014)

Fuente: Información extraída de Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials Diaz Sarmiento, Lopez Lambraño, Roncallo Lafont (2017, 27 de noviembre).

Tabla 2: Comparativo Baby Boomers, X, y Millennials frente a la variable trabajo se logran identificar factores relacionados con el trabajo para cada una de las generaciones que forman parte del mundo laboral en la actualidad.

	BABY BOOMER	X	MILLENNIALS
Trabajo	Acostumbrados a trabajar en entornos jerárquicos y competitivos. El	Buscan equilibrio entre lo laboral y lo personal (Chirinos, 2009).	Buscan flexibilidad laboral (Chirinos, 2009). Placer y diversión en el trabajo (Molinari, 2011). Poca lealtad con los empleadores, nuevas

	<p>trabajo a presión es su estilo de gestión. (Lasheras y Jiménez, 2012).</p>	<p>oportunidades, y posiciones variadas en el trabajo. (Deloitte, 2014)</p>
	<p>Dispuestos a sacrificar la familia por el trabajo (Bridgers y Johnson, 2006).</p>	<p>El trabajo es algo temporal y cada empresa un escalón para alcanzar algo mejor. (Filipczak, 1994)</p>
	<p>Dedicación al trabajo, búsqueda de estatus, mejora en el nivel de vida y orientación al trabajo como ancla de vida (Almeida, 2012).</p>	<p>Se preguntan cuál es su beneficio en cada trabajo y se esfuerzan tanto por alcanzar sus metas, así como las de la organización. (Smola y Sutton, 2002).</p> <p>Expectativas frente al trabajo se centran en: La libertad para tomar decisiones. Las oportunidades de aprendizaje y desarrollo. La comunicación abierta y el respeto por su estilo de vida. (Lombardía, Stein y Pin, 2008)</p>
	<p>Disciplinados, con confianza en el sistema, manejan la formalidad y autoridad (Lasheras y Jiménez, 2012).</p>	<p>Independientes, delegan responsabilidades, demandan retroalimentación inmediata y esperan un sentido de resultados cada</p>

Fuente: Información extraída de Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials Diaz Sarmiento, Lopez Lambraño, Roncallo Lafont (2017, 27 de noviembre).

Los autores Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (2014), realizan una distinción con los siguientes autores con respecto al desempeño. Chiavenato (2001) afirma al respecto que el desempeño se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales:

- disciplina,
- actitud cooperativa,
- iniciativa,
- responsabilidad,
- habilidad de seguridad,
- discreción,
- presentación personal,
- interés,
- creatividad,
- capacidad de realización y;

- factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Asimismo, señala Davis (2001), el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, entre los que se pueden mencionar,

- el ambiente de trabajo,
- el salario,
- las relaciones con los jefes y con el resto del personal (relaciones interpersonales), a
- sí como también la jornada laboral,
- horario de trabajo,
- cancelación puntual del salario,
- incentivos y
- motivación dentro de la organización.

Todo esto influye en forma directa en el individuo que trabaja, en vista de que son diferentes las posibilidades que tiene cada uno para el desarrollo de sus actitudes.

El ambiente de trabajo: Se refiere a las condiciones que se ofrecen al empleado dentro de un ambiente afable, caracterizado por buenas condiciones, disposición de los elementos acordes con el desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, de modo que se logre la armonía entre el individuo que trabaja y el lugar de trabajo, es decir, que el personal cuente con las condiciones mínimas necesarias.

El salario: En la medida en que al trabajador se le ofrece una remuneración acorde, justa con su labor y desempeño, que satisfaga las necesidades individuales y colectivas, se esfuerza para su rendimiento, se crea un valor por el trabajo, porque sabe que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

Relaciones interpersonales: Éste es un factor fundamental dentro de la empresa, porque en la medida que el individuo se relaciona con los demás, logra actuar con mayor armonía y equilibrio; es decir, mientras que el trabajador sienta que se desempeña con un grupo armónico, se muestre respeto, colaboración, corresponsabilidad entre los distintos miembros del personal, él mismo actúa con más esmero y satisfacción por el trabajo que desempeña, como una forma de corresponder al grupo.

Jornada laboral: Se refiere al número de horas trabajadas y al tipo de funciones que cumple dentro de la empresa; es así como se puede mencionar que el patrono adopta medidas que satisfagan al personal en su jornada laboral en cuanto a las diferentes actividades que debe desarrollar durante la misma, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, de tal modo que cumplan, en forma correspondiente, su horario normal de trabajo.

Horario de trabajo: Está en función de la cantidad de horas que el trabajador cumple con su jornada laboral, así como un horario en el cual él se sienta cómodo, ya que las labores de limpieza se realizan con mayor efectividad y eficacia durante las primeras horas de la mañana, porque son menos afectados por las altas temperaturas, pero no ocurre igual con las labores de oficina, que se realizan mejor en un horario diurno. De esta manera, se puede señalar que el horario de trabajo debe estar establecido de acuerdo con el tipo de función y desempeño que desarrolla y cumple el personal.

Cancelación puntual del salario: La mejor forma de mantener la satisfacción del trabajador es cancelando su remuneración puntualmente, ya que de esta manera logra satisfacer sus necesidades individuales y familiares, por lo que se muestra eficiente en su desempeño, porque sabe que va a recibir la recompensa de su esfuerzo.

Incentivos y motivación dentro de la organización: En este grupo de factores se incluyen los incentivos que se ofrecen al personal para que se sienta estimulado a trabajar en forma más eficiente, eficaz y efectiva, ya que sabe que en la medida que realice un esfuerzo, igualmente recibirá un estímulo que retribuya ese esfuerzo. (p.167-168)

3.3. Eficiencia y eficacia:

Según Chiavenato (2005) eficacia, es una medida normativa del logro de resultados, mientras que, eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos.

En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre entradas y salidas.

En estos términos, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible.

La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles.

La eficiencia no se preocupa de los fines, sino sólo de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entra en la esfera de competencia de la eficiencia; éste es un asunto relacionado con la eficacia.

En la medida en que el administrador se preocupa por hacer bien las cosas, se ocupa de la eficiencia (la mejor utilización de los recursos disponibles). Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que de verdad se deben hacer, se ocupa de la eficacia (el logro de los objetivos mediante los recursos disponibles).

A pesar de todo, la eficacia y la eficiencia no siempre van de la mano. Una organización puede ser eficiente en sus operaciones y no ser eficaz, o viceversa. También puede no ser eficiente ni eficaz. Lo ideal es una empresa eficiente y eficaz. (p.22)

CAPÍTULO 4 -

4.1 Causas y características de los trabajadores eventuales.

Conceptualización del Trabajador Eventual Según Vagliente (2017):

Por trabajador eventual, debe entenderse el que realiza labores que no se encuentran incluidas dentro de las normales y permanentes de la empresa, o bien, quien realiza trabajos en forma accidental. El trabajo de tipo eventual es la excepción de la Ley de Trabajo ya que el espíritu de la misma es el de proteger la permanencia y continuidad de la persona. De allí, que el carácter de eventualidad de un contrato de trabajo de tipo individual, no se puede establecerse con base en una simple estipulación del contrato colectivo de trabajo basada en criterio de tipo personal, sino, que debe fundarse en la apreciación objetiva de las labores realizadas, con base en las cuales se puede determinar si se trata de tareas no permanentes o que son desempeñadas en forma accidental, ya sea en virtud de un interinato o durante un lapso en el que se procede a la designación del trabajador de planta.

La variedad de estudios relativos a la movilidad laboral tanto en Argentina como en otros países de Latinoamérica refleja, en la década del 90, un gran interés por los estudiosos de este tema. Gran parte de estos contratos fueron dinamizados por el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo. En este contexto, las transiciones laborales implican mayormente, una movilidad descendente del trabajador en especial, para aquellos grupos más vulnerables de la población.

Estos son convocados según el trabajo que surge teniendo en cuenta el momento político y el mercado laboral. (p.11-12)

4.2. También resulta importante, tener en cuenta y conocer las empresas que prestan servicios eventuales, las regulaciones y sus alcances:

Como indica Forseti (2013), en el caso particular de los servicios eventuales, los vértices del triángulo son ocupados por la 'empresa usuaria', demandante de los servicios; por la 'empresa proveedora', quien suministra mano de obra a la primera; y, finalmente, por el trabajador provisto por la 'empresa auxiliar' para prestar servicios eventuales en la 'empresa principal'.

Ese trabajador que integra la peculiar relación en estudio es contratado por la empresa de servicios eventuales (ESE) y considerado dependiente de ésta.

El asalariado sigue integrando el plantel de la 'empresa proveedora', sin perjuicio de ser cedido a otra (usuaria) en la que, temporalmente, prestará servicios.

“En definitiva, las empresas que utilizan mano de obra de las empresas de servicios eventuales, descentralizan, externalizan, o tercerizan la relación laboral”.

En el caso argentino, las exigencias de la coyuntura, la transitoriedad u ocasionalidad, son elementos que “...se combinan con el criterio de la actividad [...] para flexibilizar la consideración de la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización”.

En efecto, el principio general de no tercerización de la actividad principal de la empresa, encuentra una excepción configurada por el carácter eventual de los servicios objeto del contrato.

En cuanto al lugar en donde se materializa la tercerización, la doctrina distingue entre “tercerización interna” y “tercerización externa” . Así, la tercerización de servicios eventuales se enlista en la primera de las referidas figuras, pues el trabajador desarrolla su labor (temporaria) dentro de la ‘empresa usuaria’ (en adelante, EU).

La contratación de empresas de servicios eventuales es, en efecto, una de las modalidades principales de tercerización, habilitada legalmente en virtud de lo dispuesto por el art. 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Las mentadas empresas de servicios eventuales “...sólo pueden proveer trabajadores a los efectos de atender los siguientes requerimientos: reemplazo de trabajador ausente, suspendido o en uso de licencia (salvo huelga, fuerza mayor o falta de trabajo); incremento ocasional y extraordinario de la actividad de la empresa; organización de congresos, conferencias, ferias y exposiciones; trabajos urgentes para prevenir accidentes o peligros que no puedan ser atendidos por el personal permanente; y en general, para la atención de necesidades extraordinarias o transitorias que demanden la ejecución de tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria”

De este modo, el trabajador provisto por la ‘empresa de servicios eventuales’ se inserta temporalmente en la estructura empresarial de la ‘empresa usuaria’. Sin embargo, su empleador (en términos contractuales)

seguirá siendo la empresa proveedora; la demandante sólo será solidariamente responsable, junto al empleador del ‘trabajador eventual provisto’ (en adelante, TEP) por el incumplimiento de obligaciones patronales, mientras dure la prestación de servicios en su empresa.

Las empresas de servicios eventuales se distinguen de las simples empresas de colocación de personal, en primer lugar, porque el objeto de la contratación es “eventual”; y, asimismo, en que aquéllas toman a su cargo la contratación del trabajador.

“De esta manera, no estarían lisa y llanamente intermediando a cambio de una retribución en la contratación de trabajadores, sino dando el servicio de provisión de trabajadores propios a terceros (empresas usuarias)”

Si bien algunos autores entienden que las empresas de servicios eventuales son simples intermediarias, considero que dicha calificación es inexacta. Sin perjuicio de la desconfianza con que pueda mirarse a este tipo de empresas, producto, quizá, “del estigma filiatorio que las vincula con las agencias de colocación, paradigma histórico del abuso en la contratación laboral”, lo cierto es que la aceptación y regulación legal del contrato de trabajo en estudio propone una verdadera tercerización.

Quiero decir que si aceptamos que la empleadora del trabajador eventual es la empresa de servicios eventuales y no la empresa usuaria -quien sólo tendrá responsabilidad solidaria en cuanto a las obligaciones laborales, sin que se la considere empleadora directa del asalariado-, resulta incompatible asignarles a las empresas de servicios eventuales el mote de intermediarias.

La Oficina Internacional del Trabajo, de la OIT, expresa que por “tercerización” ha de entenderse “una relación de trabajo triangular que involucra a un

trabajador que presta servicios en una empresa, pero que no es trabajador de dicha empresa sino de una sociedad exterior, ya sea una agencia de servicio temporal, un contratista o una cooperativa de trabajo asociado” el art. 29 de la LCT - dispone que “Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”.

En el caso de las empresas de servicios eventuales, el mismo art. 29 formula una excepción a la regla al establecer que “Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas” (párr. sust. por art.75, LNE). (p.1-5)

CAPÍTULO 5 -

5.1 DISEÑO METODOLÓGICO

A lo largo de la presente investigación se busca conocer los aspectos negativos y positivos que presenta el trabajo eventual, como también sus características y particularidades.

El fin de esta investigación es abarcar los factores que influyen en la motivación de los trabajadores eventuales, es por ello que se hace énfasis en conocer cómo es que perciben el hecho de desempeñarse bajo este tipo de contrato.

Tipo de Investigación

La estrategia metodológica utilizada es cuantitativa. La misma busca comprender por qué un hecho social es de una manera y no de otra. Permite recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes de manera científica, es decir, en forma numérica implicando el uso de estadísticas, y también el uso de herramientas informáticas para la obtención de resultados.

Técnica de Recolección de Datos

Para conocer la motivación de los trabajadores eventuales, se hace necesario abordar la presente investigación con una técnica cuantitativa de recolección de datos, a través de la aplicación de un cuestionario - encuesta, que se aplica

de forma online al Personal Eventual, quienes se encuentren desempeñando o hayan desempeñado este tipo de trabajo.

Las mismas se llevan a cabo de forma anónima y cuidando la confidencialidad de las respuestas obtenidas.

Selección de la Muestra / Población

Del universo que constituye la población de personas activamente que ejercen el oficio mediante contrato de trabajo eventual, se selecciona un total de 30 personas voluntarias, para realizar el cuestionario. El universo considerado es el correspondiente a trabajadores eventuales que se desempeñan en restaurantes y bares de los departamentos que comprenden el Gran Mendoza: Capital, Luján Maipú y Guaymallén.

En consecuencia, la muestra tomada es probabilística ya que como indican los autores Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014), todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis. .

CAPÍTULO 6

6.1 Análisis y presentación de resultados

Luego de aplicar como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual tiene como fin obtener información sobre los factores que influyen en la motivación de los trabajadores en dicha situación laboral; se procede al análisis e interpretación de datos.

La siguiente encuesta, consta de siete preguntas (abiertas y cerradas) y fueron respondidas por 30 personas, las cuales se desempeñaron y/o desempeñan actualmente de manera eventual.

Para una mejor apreciación, se establecen dos bloques temáticos de análisis:

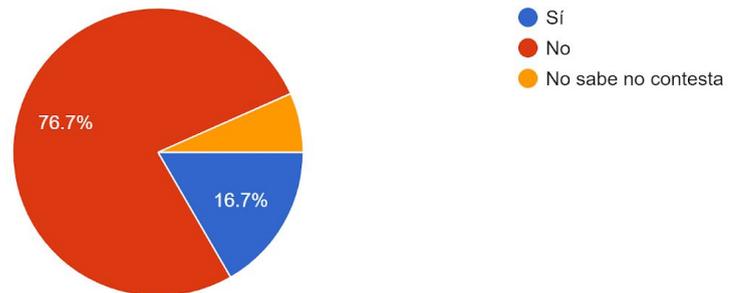
A - Conocimiento de la Ley

B - Motivación

A) Conocimiento de las normativas que rigen los derechos de los trabajadores eventuales y los deberes de las empresas:

¿Considera Ud, al ser un trabajador eventual tiene los mismos derechos y/o beneficios que un trabajador por tiempo indeterminado?

30 respuestas



Del presente gráfico se deduce que un marcado porcentaje de encuestados considera que los trabajadores eventuales no tienen los mismos derechos que el trabajador por tiempo indefinido.

Esto se debe, según las respuestas obtenidas, a que el 76.7% de las personas que trabajaron y/o trabajan de manera eventual sostienen que no existe respaldo alguno o poco satisfactorio.

En ese universo se observa según la encuesta realizada que la mayoría de las personas sostienen o tienen cierta incertidumbre con respecto a su seguridad laboral.

Por ejemplo: no estar incluido en los registros laborales (libros) ya que de esa forma no se realizan los aportes de la LCT, la que en su futuro afectará su jubilación. Falta de interés en efectuar sus tareas por lo que tienen un salario inferior al trabajador registrado, lo que también influye en no ver un futuro ascendente dentro de la organización.

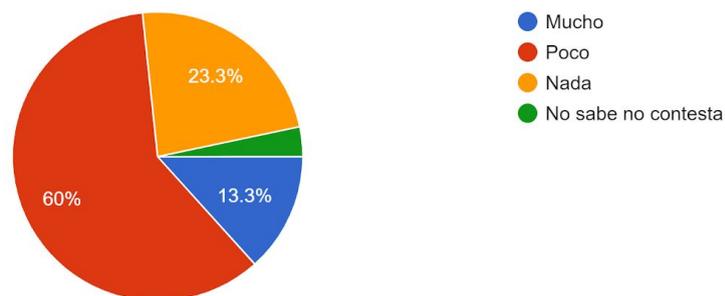
Se observa que un porcentaje significativamente menor considera que tienen derechos similares a los trabajadores por tiempo indeterminado destacando

haber tenido la oportunidad de haber ingresado a una organización la cual responde a todos los derechos y obligaciones contractuales.

- Se pregunta a los encuestados si tienen conocimientos sobre las leyes que regulan la relación laboral de los trabajadores eventuales, son las siguientes las respuestas obtenidas:

¿Cuál es su nivel de conocimiento acerca de la legislación que contempla los derechos y obligaciones de los trabajadores eventuales?

30 respuestas



El 60% de las personas encuestadas respondió que poseen poco conocimiento acerca de la ley, por no haberse interiorizado y además por ser un tema del que no se habla mucho.

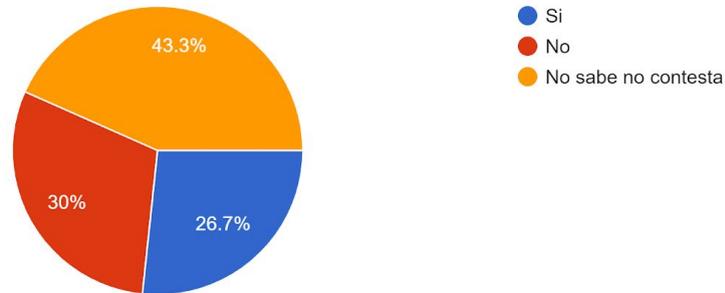
El 23.3% no posee nada de conocimiento acerca de la ley.

Y solamente el 13.3% tiene conocimiento acerca de la ley vigente.

- En la siguiente pregunta se intenta conocer si las personas encuestadas consideran que las empresas que cuentan con empleados eventuales, cumplen con las leyes que regulan dicha relación laboral

¿Cree que las empresas que prestan servicios, con empleados eventuales cumplen con las normativas que regulan las relaciones contractuales?

30 respuestas



El 43.3% de las personas desconoce si las empresas cumplen con la normativa vigente.

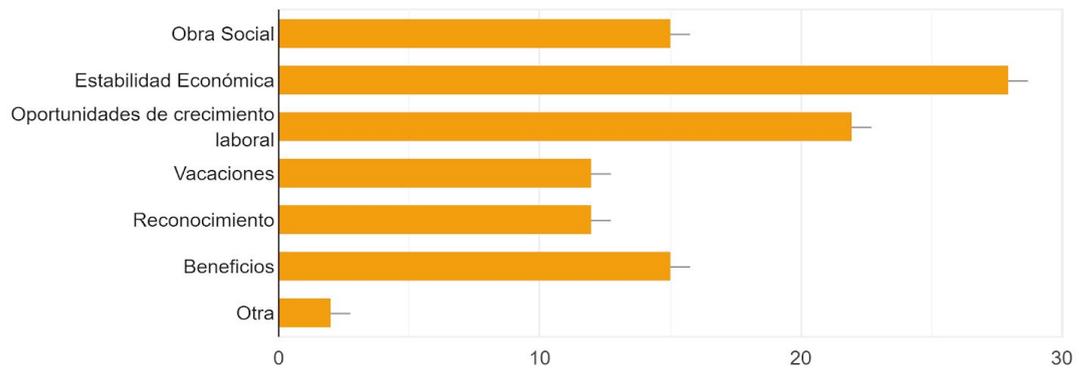
El 30% de las personas encuestadas consideran que las empresas que prestan servicios con empleados eventuales cumplen con las obligaciones contractuales.

El 26.7% consideran que las empresas no cumplen con las normativas.

B. Motivación de los trabajadores eventuales:

- Razones por las cuales los/as encuestados/as consideran importante pasar a planta permanente:

¿Cuál o cuáles considera usted que son las causas por las que se pretende pasar a planta permanente? Marca todas las opciones que consideres oportunas
30 respuestas

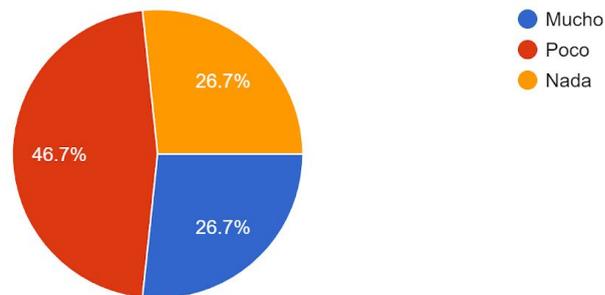


Se puede observar en el gráfico que una de las causas principales por las que se pretende pasar a planta permanente es, sin dudas, la estabilidad económica. Las oportunidades de crecimiento laboral y tener acceso a una obra social, también son consideradas como importantes.

- En la siguiente pregunta, se consulta si es un factor de motivación poseer un trabajo eventual.

¿Le motiva el hecho de que su trabajo sea temporal?

30 respuestas



Al 46.7% de las personas encuestadas, casi la mitad, los motiva poco, el hecho de que su trabajo sea temporal debido a varios factores. Sostienen que no les garantiza seguridad laboral ni estabilidad económica. Tampoco se sienten esenciales en un puesto de trabajo de dicha característica ya que tiene fecha de caducidad.

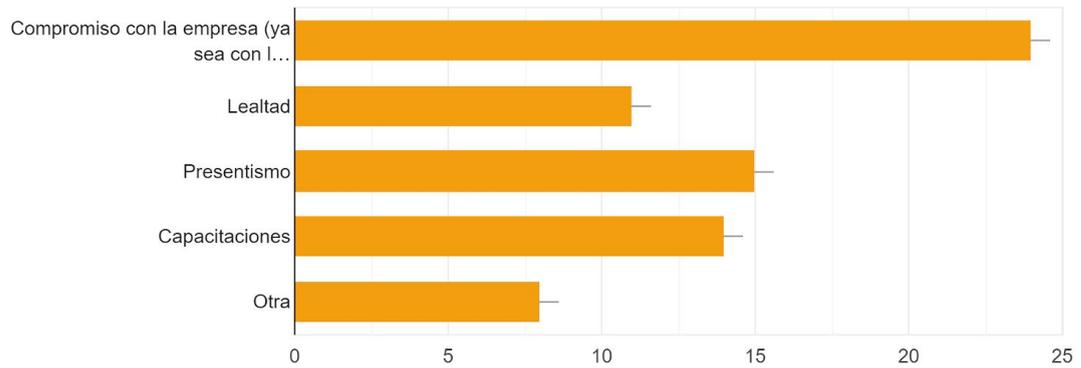
Al 26.7%, más de un cuarto de los encuestados, los motiva el hecho de que el trabajo sea temporal por diversos motivos, como por ejemplo: jóvenes profesionales que se encuentran en búsqueda laboral dentro de su profesión, o son estudiantes que sostienen el proceso de su carrera, con este tipo de trabajo. Se encuentran en este grupo, también aquellos que pretenden pasar a ser trabajadores por tiempo indeterminado.

Y al 26.7%, un porcentaje igual a los “poco motivados”, están los que no los motiva para nada ser eventuales.

- Causas por las cuales las personas encuestadas consideran que pasarían de ser un trabajador eventual a uno por tiempo indeterminado.

¿Qué piensa que lo/a llevaría a pasar de ser, un trabajador eventual, a ser un trabajador por tiempo indeterminado? Marque por favor las opciones que considere oportunas.

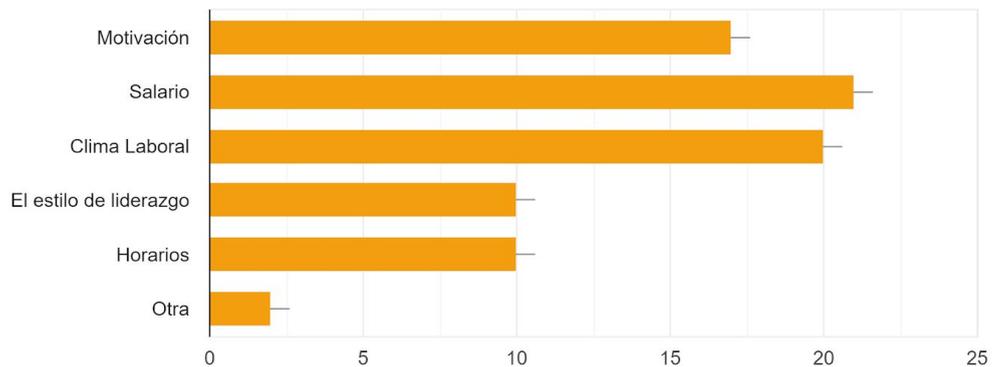
30 respuestas



Aquí se percibe una fuerte inclinación por parte de los encuestados que una de las principales razones por las cuales pasarían de ser un trabajador eventual a un trabajador por tiempo indeterminado es el compromiso con la empresa. En ese ítems también se encuentran incluidos implícitamente, el presentismo, la lealtad.

¿Cuál o cuales considera que son las causas que influyen para que te sientas parte en un trabajo eventual?

30 respuestas



Se puede observar que el salario es un tema muy importante; también es considerado como factor tenido en cuenta, el clima laboral. No obstante son otros también, los factores que los encuestados consideran que influyen fuertemente para sentirse parte en un trabajo eventual, como la motivación de la empresa, el estilo de liderazgo y los horarios.

Para concluir este capítulo, se puede observar que los trabajadores eventuales desconocen mayoritariamente la normativa que los rige, que los protege, que define sus derechos y obligaciones.

Por otro lado, también se percibe que consideran no tener los mismos derechos que un trabajador por tiempo indeterminado siendo que el trabajo eventual, es simplemente otro tipo de contrato. Esto puede deberse, en función de lo que los encuestados expresan, a que las empresas que prestan estos servicios no cumplen con la ley que regula dicho contrato.

En general, no se encuentran motivados, debido a la incertidumbre que generan estos tipos de contratos y sienten que no cuentan con seguridad laboral, consideran, asimismo, la falta de posibilidades de crecer dentro de la organización y sentirse importantes y valorados dentro de ella.

Como conclusión, a modo de síntesis de la lectura de las dos áreas: Conocimiento de la Ley y Motivación, se observa que el mayor porcentaje de los encuestados no se sienten motivados al realizar trabajos eventuales ya que la mayoría de las organizaciones no brindan la posibilidad de pasar a planta permanente.

Es cada vez más frecuente, este tipo de contrataciones, debido a los cambios contextuales que toca atravesar.

Es un desafío para las organizaciones crear factores que generen motivación en sus colaboradores, para que de esta forma haya cierta reciprocidad entre el empleado y la organización. Si no existe la posibilidad de quedar en planta, debiera darse un trato respetuoso y responsable y hacer sentir parte de la organización, a las personas, empleados, que ocupan esos puestos temporalmente.

CONCLUSIÓN

Este trabajo de investigación surge de una serie de preguntas y cuestionamientos de índole personal y se plantea a partir de la siguiente hipótesis: “La motivación de los trabajadores eventuales tiene una fuerte injerencia en su tarea, frente a los trabajadores de tiempo permanente, en una empresa del rubro alimentación”.

Desde la percepción personal, se concibe que la motivación es mayor en los trabajadores eventuales debido a que existe la posibilidad de pasar a planta permanente.

A partir del estudio de distintos autores, considerados en el marco teórico, y de los datos objetivos recabados a través de las encuestas, se observa un desconocimiento generalizado de las regulaciones legales por parte de las personas encuestadas en la provincia de Mendoza que se desempeñan y/o desempeñaron bajo esta normativa. Esto se da debido a que generalmente, las organizaciones no cumplen con los derechos que establece la LCT con respecto a los trabajadores eventuales, ni tampoco generan incentivos o beneficios para lograr motivación en sus colaboradores.

En cuanto a la motivación, considerada por el autor Chiavenato, en la práctica el estímulo de los trabajadores eventuales es escasa.

A pesar de que la motivación está compuesta de diversos factores, como el clima laboral, salario, horarios, estilo de liderazgo, etc; el factor más relevante para los encuestados es la estabilidad económica.

Se puede decir que la estabilidad laboral está motivada por la estabilidad económica y por la posibilidad de hacer carrera dentro de una organización,

eso lleva a que no se encuentren con mayores estímulos los trabajadores eventuales.

Surge de esta investigación que los trabajadores eventuales que no presentan mayores objeciones en cuanto a su motivación, son estudiantes de nivel superior o universitarios o ya profesionales recibidos, que tienen una mirada a futuro: los estudiantes, recibirse y trabajar en lo suyo y, los profesionales, conseguir un trabajo acorde a su profesión.

La hipótesis planteada se comprueba como no cierta, debido a que gran parte de los encuestados consideran que no los motiva tener un trabajo eventual. Esto es así, debido a diversos motivos, principalmente la seguridad laboral siendo ésta un factor muy importante que brinda el trabajo por tiempo indeterminado, ya que en un trabajo temporal se tiene conocimiento acerca de la caducidad del mismo, generando incertidumbre y desasosiego.

Un porcentaje menor de los encuestados expresó que si los motiva el trabajo eventual, éstos generalmente fueron jóvenes profesionales o estudiantes que se encuentran en búsqueda de su primer experiencia laboral porque tienen la certeza de que puedan quedar efectivos;

por otra parte también expresaron que les interesa el trabajo eventual porque les permite cumplir con sus horas de estudio y al mismo tiempo tener sus propios ingresos.

La situación no es la misma para aquellas personas que tienen familia a cargo, siendo este tipo de contratación una etapa de transición, ya que el ingreso obtenido y las condiciones ofrecidas no cumplen con sus expectativas.

A partir de esta investigación surgen algunas proyecciones de trabajos investigativos y/o de acción futura a tener en cuenta; por ejemplo, la información recabada dejó a la vista que las organizaciones, algunas veces,

utilizan este tipo de figura laboral, de manera “abusiva” para evitar el registro de sus colaboradores.

En definitiva, para que estos tipos de contratos dejen de ser “mal vistos” tiene que existir por parte de las organizaciones, el compromiso con los colaboradores de brindarles la oportunidad de quedar de manera efectiva; buscando un punto de flexibilidad recíproca para que de ésta manera la organización haga sentir parte al empleado y el empleado acepte lo que la organización ofrece, haciendo conocer los derechos y obligaciones de ambas partes, brindando capacitaciones, generando comunicación directa y efectiva con sus jefes, realizando evaluaciones de desempeño, generar programas de inducción, para que de ésta manera se conjuguen los logros personales y organizacionales.

Por último, las organizaciones deben enfocarse en crear planes de incentivos económicos o bien, no económicos adecuado para cada grupo de empleados, para que de esta forma se genere compromiso y motivación por parte de ellos, siendo éstos una recompensa o un premio a su esfuerzo por las tareas realizadas.

Una vez fijado el plan de incentivos la empresa debe comprometerse en evaluarlo ya que los objetivos personales y la motivación cambia con el tiempo.

A modo de propuesta, en función de los datos obtenidos en la presente investigación, se indican algunas sugerencias desde la formación en Recursos Humanos para revertir o paliar la falta de motivación en el personal temporal:

Reconocer logros, para que de esta manera, los trabajadores se sientan valorados haciéndoles saber que están consiguiendo los objetivos establecidos y de manera satisfactoria. Es importante que los trabajadores eventuales conozcan los objetivos de la empresa desde el inicio de su incorporación temporal.

Se propone, que las empresas, lleven a cabo evaluaciones de desempeño de sus empleados, ya que permite hacer un seguimiento de los resultados alcanzados en función de los objetivos organizacionales. Con los datos obtenidos, se puede premiar el buen desempeño. Esto promueve que los empleados se motiven y se logra un compromiso tanto personal como institucional ya que fomenta la retroalimentación y el intercambio de opiniones.

A través de los resultados de la evaluación de desempeño del personal, se determinará cuál o cuáles serán los colaboradores que obtendrán la posibilidad de capacitación, y además conocer si se encuentran en condiciones que se les deleguen tareas con mayores responsabilidades;

Al dialogar con los empleados los resultados de la evaluación, se evita caer en la monotonía y se posibilita que el empleado exponga sus puntos de vista y tal vez, pueda aportar alternativas de soluciones o innovaciones.

En el caso que se asignen nuevas tareas o responsabilidades, es necesario establecer criterios en relación a la capacitación del personal eventual para estimular la confianza individual y apoyarlos en el desarrollo de sus habilidades, por ejemplo: a través de la capacitación y desarrollo.

Estas acciones contribuyen a mantener preparado al personal eventual para cubrir, cuando se genere una nueva vacante en la empresa, ya sea temporal o de tiempo indeterminado. Los jefes de las distintas áreas contarán con referencias valiosas y objetivas obtenidas mediante distintos instrumentos de evaluación, conociendo en profundidad las aptitudes, habilidades, potencial y el desempeño de cada colaborador.

Desde el ámbito de los Recursos Humanos, son variadas las propuestas a trabajar, frente a los resultados que surgen del trabajo de campo realizado en la investigación. No obstante, debe plantearse, que si bien las propuestas consideradas en la Conclusión, son generales; cada empresa requerirá de medidas y propuestas singulares, según su particularidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Caamaño Rojo, Eduardo. (2005). "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico". *Revista de derecho (Valdivia)*, 18(1), 25-53. Consultado el 28 de mayo de 2020. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502005000100002
- Chiavenato, Idalberto (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. The Mac Graw Hil. Mexico, D.F.
- Díaz, S. C., López, L. M. y Roncallo, L. L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. Consultado el 01 de julio de 2020. file:///C:/Users/User/Downloads/2440-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7105-2-10-20180717%20(1).pdf
- Forseti, (2013). "Tercerización mediante empresas de servicios eventuales. Una mirada desde el derecho colectivo del trabajo". Consultado el 20 de julio de 2020. <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-tercerizacion-mediante-empresas-de-servicios-eventuales.pdf>
- González Hugo F. (2011). Evolución histórica del trabajo y su desarrollo en Argentina. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/evolucion-historica-del-trabajo-desarrollo-argentina/>

- Guevara S, P (2016). "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua" [proyecto de investigación de ingeniería, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México McGraw-Hill. Consultado el 05 de octubre de 2020. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar G., Rafael S. y Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y rendimiento laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17 (39), 159-188. Consultado el 15 de julio de 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67630574009>
- Saini, Jorge D. (2019,15 de febrero)."Contrato de trabajo eventual: características y requisitos para su validez" Consultado el 15 de junio de 2020.<https://blog.errepar.com/doctrina-contrato-trabajo/>
- Trujillo P, Francisco. (2019, 27 de noviembre) "En qué se diferencia la motivación intrínseca y motivación extrínseca". Consultado el 30 de junio de 2020.<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/motivacion/diferencia-motivacion-intrinseca-motivacion-extrinseca/>
- Vagliente, S. A. (2017). "Factores que determinan la motivación en trabajadores entre 18 y 35 años en situación de contratación

eventual en Mendoza". [tesis de licenciatura, Universidad Juan A. Maza no publicada].

ANEXOS

Anexo I - Encuestas

Buenos días a todos:

Mi nombre es Florencia Bordón, esta encuesta es parte del trabajo de investigación de tesis de Licenciatura en Recursos Humanos, el objetivo de la misma es conocer cuales son los factores que determinan la motivación de los trabajadores eventuales en comparación con los trabajadores por tiempo indeterminado.

Cabe destacar que las mismas se llevarán a cabo de forma anónima y cuidando la confidencialidad de las respuestas obtenidas.

A continuación, solicito que por favor dediques unos minutos de tu tiempo para completar el siguiente formulario. Desde ya, muchas gracias.

- 1) ¿Cual es su nivel de conocimiento acerca de la legislación que contempla los derechos y obligaciones de los trabajadores eventuales?
Mucho
Poco
Nada
No sabe no contesta
Podrás indicar por qué?

2) ¿Consideras que al ser un trabajador eventual tenés los mismos derechos y/o beneficios que un trabajador por tiempo indeterminado?

Si

No

No sabe no contesta

Si es afirmativa o negativa tu respuesta, podrás decir, porqué?

3) ¿Cuáles consideras que son las causas por las que se pretende pasar a planta permanente? Marca todas las opciones que consideres oportunas

Obra Social

Estabilidad Económica

Oportunidades de crecimiento laboral

Vacaciones

Reconocimiento

Beneficios

Otro

4) ¿Te motiva el hecho de que tu trabajo sea temporal?

Mucho

Poco

Nada

Por favor, indica las razones

5) ¿Crees que las empresas que prestan servicios, con empleados eventuales cumplen con las normativas que regulan las relaciones contractuales?

Si

No

No se

No sabe no contesta

Indica las razones si tu respuesta fue Si o fue No

6) ¿Qué piensas que te llevaría a pasar de ser, un trabajador eventual, a ser un trabajador por tiempo indeterminado? Marca por favor las opciones que consideres oportunas.

Compromiso con la empresa (ya sea con los valores, normas, objetivos organizacionales, etc)

Lealtad

Presentismo

Capacitaciones

Otro

7) ¿Cuáles consideras que son las causas que influyen que te sientas parte en un trabajo eventual?

Motivación

Salario

Clima laboral

El estilo liderazgo

Horarios

Otro